

# VU Research Portal

## Othering and Inclusion of Ethnic Minority Professionals

van der Raad, S.

2015

### **document version**

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

### **citation for published version (APA)**

van der Raad, S. (2015). *Othering and Inclusion of Ethnic Minority Professionals: A study on Ethnic Diversity Discourses, Practices and Narratives in the Dutch Legal Workplace*. [PhD-Thesis - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam]. VU University Press.

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

### **E-mail address:**

[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

## Nederlandse samenvatting

### 1. Conflicterende berichten over diversiteit en insluiting binnen de juridische sector

Hoewel de van oudsher mono-culturele organisaties binnen de advocatuur, vooral advocatenkantoren, en de rechterlijke macht, de rechtbanken, gemotiveerd lijken om etnische diversiteit op hun werkvloeren te bevorderen blijkt dat bepaald geen sinecure. Dit proefschrift tracht te verklaren waarom er een discrepantie lijkt te zijn tussen enerzijds de aanwezige motivatie om de juridische werkvloeren etnisch diverser te maken en anderzijds het ogenschijnlijke ontbreken van ruimte voor anders-zijn binnen juridische beroepsgroepen. Ondanks inspanningen om diversiteit bevorderende initiatieven te ontplooiën blijft het aantal advocaten en rechters met een etnische minderheidsachtergrond verwaarloosbaar laag, wat vragen over ruimte voor diversiteit, anders-zijn, insluiting en uitsluiting oproept. In dit boek wordt met behulp van een etnografisch onderzoek deze contrasterende situatie onderzocht door het vraagstuk vanuit verschillende hoeken te belichten: een focus op de dagelijkse ervaringen van zij die professioneel betrokken zijn bij het ontwikkelen en uitvoeren van diversiteitsinitiatieven en -beleid, de zogeheten diversiteit practici werkzaam binnen een juridische organisatie en zij die de doelgroep van diversiteitsinitiatieven en -beleid zijn, juridische professionals werkzaam in een juridisch beroep met een daadwerkelijk of gepercipieerde Islamitische achtergrond. Inzicht in de narratieven van deze hoofdrolspelers en de inbedding van hun verhalen in de discursieve organisationele en maatschappelijke context lijkt nodig te zijn om ongelijkheid op de werkvloer te kunnen verklaren, te begrijpen, te bestrijden en op zoek te gaan naar en te kunnen voorzien in adequate diversiteit strategieën. In de studie heb ik verschillende dimensies gerelateerd aan diversiteit en anders-zijn op maatschappelijk niveau, op organisatie niveau en op individueel niveau onderzocht en met name hun onderlinge samenhang teneinde een verklaring te vinden voor praktijken van insluiting en uitsluiting van niet-traditionele professionals. Meer specifiek is er gekeken naar dominante maatschappelijke vertogen over migranten en integratie, diversiteitspraktijken binnen de organisatiepraktijk, het specifieke elite vertoog binnen de juridische sector, normalisering van *othering* en de dagelijkse werkelijkheid op de werkvloer van relevante actoren met verschillende hiërarchische posities binnen de advocatuur en rechterlijke macht.

### 2. De samenhang tussen betekenissen van diversiteit discoursen, praktijken en narratieven

In hoofdstuk 2 zet ik de theoretische uitgangspunten ten behoeve van het conceptuele raamwerk uiteen. Het doel van het onderzoek is te begrijpen hoe dominante maatschappelijke vertogen over migranten en integratie, organisatie praktijken over diversiteit en de ervaringen en handelingen van juridische actoren in elkaar grijpen en inzicht hierin kan bijdragen aan het verklaren van ongelijkheid op de werkvloeren van bepaalde historisch ondervetegenwoordigde groepen. De *situationele logic of acting* vormde het overkoepelde uitgangspunt voor het raamwerk. Op het niveau van het individu (de actor) staan derhalve de concepten agency, identiteit, othering, habitus en sociaal en cultureel kapitaal

centraal. Op organisatie niveau zijn de analytische constructen sociale en culturele orde van de advocatuur en rechterlijke macht van empirisch van toepassing. De sociale orde refereert aan de volgende analytische concepten: het juridische beroepsprofiel, de verdeling van hiërarchische macht, wervings- en selectie praktijken en retentie en promotie praktijken. De culturele orde verwijst naar de analytische concepten: organisatiecultuur (met speciale aandacht voor rituelen, jargon, humor, en fysieke arrangementen binnen de organisatie), de werking van de norm en organisatie socialisatie en hoe diversiteit wordt gezien en gewaardeerd. Op het niveau van de samenleving draait het om het zichtbaar maken van hegemoniale vertogen gerelateerd aan thema's als (de historie van) migratie en integratie binnen Nederland. In dit hoofdstuk argumenteer ik de keuze voor een discursieve benadering van macht zoals bedoeld door Foucault. Het gaat hierbij om de macht van het discours en draait om normalisatie, routine, standaardisatie, formalisatie van dagelijkse menselijke handelingen. Macht conceptualiseren op deze manier draait om de alomtegenwoordigheid van macht welke het handelen en de acties van mensen normaliseert. Deze vorm van macht is in onderzoek naar diversiteit en processen van in- en uitsluiting bij uitstek geschikt omdat het bij deze vorm gaat om de circulatie van macht, iedereen heeft macht en macht is overal en niet gaat om macht als bezit, of een bron waaruit macht wordt beoefend (dus geen dader/slachtoffer). Alle betrokken actoren worden onderworpen aan de macht van het discours en zijn tegelijkertijd de producenten ervan. Focus op het normaliserende effect van discours in de analyse geeft de mogelijkheid om discursieve bronnen van uitsluiting zichtbaar te maken en deze uiteindelijk ter discussie te kunnen stellen.

### **3. Begrijpen van de meerstemmigheid van alledaagse werksituaties: over methoden en methodologie**

In hoofdstuk 3 beargumenteer ik de keuzes die ik maak te aanzien van methodologie en methoden van onderzoek. Het onderzoekstraject is te verdelen in ruwweg vijf fases. De eerste fase was vooral bestemd voor het leren kennen van en het leggen van contacten binnen de onderzoeksvelden teneinde toegang te krijgen tot de organisaties. In deze fase voerde ik pilot-interviews uit met relevante betrokkenen in het veld en deed ik verkennende observaties. De tweede fase omvat de eerste veldwerkperiode. In deze periode ging ik het veld om vooral diversiteitspractici en juridische professionals met een etnische minderheidsachtergrond te interviewen en te observeren. Voor een aantal maanden was ik te gast als griffier binnen de rechtbank als zijnde participerende observant. De analyses van het verzamelde materiaal (interviewteksten, veldwerknootjes en documenten) in deze periode was de kernactiviteit in de derde fase. De vierde fase was de tweede veldwerkperiode en draaide vooral om het opzetten en uitvoeren van member-checking interviews. De laatste fase was meer specifiek gericht op verdere analyse van het materiaal en het schrijven van het manuscript. In dit hoofdstuk reflecteer ik tevens op de eventuele implicaties van mijn eigen identiteit positie als jonge vrouwelijke onderzoeker met een etnische meerderheidspositie op het onderzoeksproces en het verzamelde materiaal.

#### **4. De maatschappelijke kielzog van diversiteit op de werkvloer**

Hoofdstuk 4 gaat over dominante vertogen over integratie, migratie en minderheden in Nederland. Ik beschrijf hier de (historische) maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, sinds de Tweede Wereldoorlog, ten aanzien van migranten, migratie en integratie gerelateerd aan de normalisatie van *othering*. Dit inzicht is nodig om te begrijpen hoe deze discursieve ontwikkelingen tot uitdrukking komen in organisaties en het handelen het van actoren binnen die organisaties. In dit hoofdstuk toon ik hoe de veronderstellingen die ten grondslag lagen en liggen aan het overheidsbeleid ten aanzien van de integratie van etnische minderheden (hebben) bij(ge)dragen aan een *discours van gebrek* van etnische minderheden en met name diegene die een Islamitische achtergrond hebben. In dit hoofdstuk beschrijf ik dat migranten/etnische minderheden altijd geconstrueerd als *öandersö* (met name gedurende het multiculturele vertoog). Niet veel later veranderde dit omdat de cultuur en (religieuze) achtergrond van migranten, met name zij uit Islamitische landen, meer en meer werden beschouwd als *öafwijkendö* van de Nederlandse norm en dus *öin gebrekeö* van de juiste voorwaarden of eigenschappen om te kunnen voldoen aan die norm. Dit resulteerde in de overtuiging dat zij moeten assimileren om meer aan de norm te voldoen (vooral ten tijde van het zogeheten assimilatie vertoog). Met andere woorden, benaderingen om integratie te bevorderen geïnitieerd door de overheid zijn altijd gericht geweest op het wegwerken, ongedaan maken en het oplossen van de zwakke, ongelijke en nadelige status van migranten/minderheden in de samenleving door te focussen op hun veronderstelde gebrek en achterstand. De overheersende veronderstelling daarbij is altijd geweest dat migranten/minderheden een gebrek hebben aan de juiste opleiding, taalvaardigheden, kennis van de Nederlandse culturele en sociale normen en waarden, als benodigde voorwaarden om gelijkwaardig en succesvol te kunnen integreren en participeren in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Dit heeft geleid tot een fixatie op het idee dat deze individuen en groepen niet alleen in een nadelige en/of afwijkende positie verkeren, maar juist ook in een inferieure positie. Verschil is in toenemende mate gezien gaan worden als gebrek, en dit heeft bijgedragen aan het discours van gebrek van etnische minderheden.

#### **5. Diversiteitsklimaat in organisaties**

In hoofdstuk 5 behandel ik topics relevant voor de sociale en culturele orde op organisatie niveau. Het specifieke elite vertoog binnen de advocatuur en rechterlijke macht draagt bij een hoe wervings- , selectie, retentie en promotiepraktijken vorm krijgen en daarbij ook diversiteitsbeleid en *öinitiatieven*. Hoewel er in interviews met diversiteitspractici een beeld wordt geschetst dat diversiteit gezien wordt als een waardevolle aanwinst is voor de organisatie, blijkt dat het achterstands- en gebreksdenken overheerst bij deze practici en andere betrokkenen bij het ontplooien van *öinitiatieven*. Het uitgangspunt blijkt bij diversiteitsmanagement dat het vooral gaat om het wegwerken van veronderstelde tekortkomingen van de desbetreffende professional. De notie van de normwerker ligt hieraan ten grondslag. Hoewel vaak wordt geclaimd dat het enkel om iemands vaardigheden en capaciteiten zou

gaan, blijkt in de praktijk dat de normwerker met een specifieke gender, etniciteit, en klasse achtergrond van grote invloed hierop is. Als resultaat blijkt dat ondanks het leeuwendeel van de juridische organisatie de intentieverklaring diversiteit tekende, het nog steeds zo is dat deze organisaties vooral hun eigen traditionele vaak onduidelijke criteria- en beoordelingsstandaarden laten prevaleren. Dit zou averechts kunnen werken wanneer diversiteit wordt nagestreefd. Het discours van gebrek is duidelijk waarneembaar op het organisatieniveau aangezien het zichtbare invloed heeft op de mindsets van de diversiteitspractici bij het ontwikkelen van diversiteitsbeleid. Veel initiatieven waren er op gericht het wegwerken van vermeende achterstanden zoals van taal. Maar er was ook een algemene veronderstelling dat de doelgroep, de professionals met een minderheidsachtergrond, per definitie niet over het juiste sociale en culturele kapitaal beschikken. Het blijkt dan ook dat diversiteitsmanagement niet gaat om het voorzien in ruimte voor de bijdrage van verschil als toegevoegde waarde, maar zijn ingericht met als doel het wegwerken van vermeende tekortkomingen om hen dichterbij de gewaardeerde norm te brengen.

## **6. Verhalen over *othering* en (het gebrek aan) gevoel van inclusie in de organisatie**

Hoofdstuk 6 beschrijft de ervaringen van juridische professionals met *othering* in hun alledaagse (werk)praktijk. De verhalen laten hun ervaringen met het verleden en heden zien en gaan over hun toekomstige verwachtingen. Het blijkt dat er altijd sprake is (geweest) van *othering*. *Othering* manifesteert zich door dagelijkse interacties via het stellen van vragen, opmerkingen en het maken van grappen, vooral door collega's met een etnische meerderheidsachtergrond. Gebeurtenissen als de aanslagen van 11 September 2001 hebben een grote invloed gehad op de intensivering van *othering*. Bronnen van *othering* die naar voren komen in de verhalen zijn taal, religie, culturele achtergrond, gender en klasse achtergrond. Over de jaren de participanten ervaren een groeiende negatieve nieuwsgierigheid en groeiend wantrouwen met name over hun (vermeende) religieuze en culturele achtergrond. Er is een duidelijke gendercomponent aan *othering* zoals vrouwelijke professionals dat ervaren. Zij zeggen dat zij het gevoel hebben gezien te worden onderdrukt met behoefte aan hulp om aan die positie te ontkomen. Dit impliceert dat vrouwen een nog groter gebrek of achterstand lijken te hebben ten opzichte van de heersende norm. Ook klasse speelt een grote rol in *othering*. Er werd door collega's per definitie van uitgegaan dat de hun minderheidscollega's niet de juiste klasse hadden met alle gevolgen voor de beeldvorming van dien (ook bijvoorbeeld aangezien worden voor de tolk of erger, de verdachte tijdens rechtszaken). Het wordt in dit hoofdstuk duidelijk dat de ervaringen van de professionals laten zien dat de dominante discursieve context de mindsets voedt over en negatieve beeldvorming van etnische minderheden met een vermeende of daadwerkelijke Islamitische achtergrond op de werkvloer. Dit gegeven gecombineerd met de alom aanwezigheid van de normwerker leidt tot een gebrek aan thuisgevoel van participanten. Participanten zeggen een gevoelens van marginalisatie, disempowerment en frustratie te voelen hierdoor. Sommige participanten lijken een weg hieruit te hebben gevonden en tegen het negatieve vertoog over hen in te gaan door hun

agency aan te spreken door hun anders-zijn te verzilveren, zoals het opzetten van een specialistische Turks juridische bureau. Op die manier zouden ze de negatieve situatie de baas zijn door het proactief tonen van hun toegevoegde waarde op basis van hun anders-zijn. Tegelijkertijd wordt hierbij ook othering gereproduceerd.

## **7. De zoektocht naar insluiting in de juridische sector**

Hoofdstuk 7 geeft de belangrijkste conclusies uit dit onderzoek weer. In deze studie heb ik laten zien dat simultane praktijken van insluiting en uitsluiting van juridische professionals uit minderheidsgroepen werkzaam bij de grootse en prestigieuze Zuidas-advocatenkantoren of rechtbank Amsterdam het product zijn van een nauwe samenhang tussen dominante maatschappelijke vertogen over etnische minderheden vooral een daadwerkelijk of vermeende Islamitische achtergrond, de manier waarop er over diversiteit in de organisatie gedacht wordt en praktisch handen en voeten krijgt en de elite cultuur binnen deze juridische beroepstak. Vaak wordt er gedacht dat als etnische minderheden de taal beter zouden spreken of meer diploma's zouden hebben zij vanzelf wel ingesloten zullen worden. De participanten van deze studie hebben allemaal in ieder geval een universiteitsgraad rechten en beheersen de taal en toch ervaren zij dagelijks vormen van uitsluiting. De macht van *het discours van gebrek* blijkt hier voor een groot deel verklarend in te zijn. De manier waarop jaren en jaren op maatschappelijk en politiek niveau -sinds de komst van de vooral arbeidsmigranten na de Tweede Wereldoorlog voor de heropbouw van Nederland- over minderheden is gesproken en geschreven en hoe (integratie)beleid over hen vorm heeft gekregen blijkt nu van grote invloed te zijn op de beeldvorming over hen binnen andere velden (zoals binnen arbeidsorganisaties). Beleid stond jaren in het teken van zorg voor deze vermeende hulpbehoevende arbeiders. Hierdoor zijn zij geconstrueerd als kwetsbare groepen die vooral een gebrek aan iets hebben. Dat gebrek heeft betekenis gekregen door het uitgangspunt waaraan -getoetst- wordt en dat is de Nederlandse norm. Dit vertoog heeft de afgelopen jaren extra lading gekregen na grote politieke beroering. De aanslagen in de VS van 11 september 2001, de opkomst en snel aan populariteit winnende politieke partijen met sterk anti-migranten en anti-Islam sentimenten hebben bijgedragen aan de steeds groter wordende kloof tussen de -echte- Nederlanders en -allochtonen- en de negatieve beeldvorming over met name (vermeende) Islamitische minderheden.

Deze discursieve context blijkt een grote uitwerking te hebben op de werkvloer. Hoewel de meeste officiële benaderingen van diversiteit een uitgangspunt van insluiting door verschil als toegevoegde waarde voor de organisatie hebben (bevorderen van creativiteit binnen teams, organisatie zou betere afspiegeling van de samenleving worden door een diversere werkvloer) blijkt in de praktijken dat ze vooral gebaseerd zijn op de dominante assumptie dat (potentiële) professionals een gebrek of gebreken hebben, zoals het niet goed beheersen van de taal. Als gevolg wordt iedere fout dan ook verklaard vanuit hun culturele achtergrond, een selffulfilling prophecy. Diversiteitsprojecten blijken dan vaak als doel te hebben het helpen weg te werken van deze tekortkomingen om meer te voldoen aan de

gewenste norm, een vorm van assimilatie. Door de analyse van de sociale en culturele orde van de desbetreffende organisaties was het mogelijk die norm en de 'normwerker' te beschrijven. Met name de specifieke elite habitus van de normwerker (intrinsiek weten hoe te spreken, welke woorden te gebruiken, hoe te gedragen, hoe te bewegen et cetera) blijkt van grote invloed op de problematiek van het diversiteitsvraagstuk. Ondanks dat werving-, selectie-, retentie- en promotiepraktijken gericht zijn op non-traditionele medewerkers en hun vermeende toegevoegde waarde, de onderliggende aanname is nog steeds dat zij 'niet in het team passen' omdat ze niet voldoen aan het beeld van de normwerker. De sterke aanwezigheid -door alle facetten van de organisatie- van deze normwerker werkt dus averechts op de grondbeginselen van diversiteitbeleid en 'programma's, namelijk het binnenbrengen van professionals die juist niet aan het beeld voldoen.

De discursieve context heeft ook invloed op de dagelijkse interactie tussen professionals op de werkvloeren. Etnische minderheden worden door hun collega's herhaaldelijk geconfronteerd met vragen, opmerkingen en 'grappen' over hun vermeende anders-zijn. Door die vragen, opmerkingen en grappen komen de assumpties over het dominante beeld dat mensen blijken te hebben en die gevoed zijn die discursieve context naar boven. Er treedt een proces van normalisering op door die dagelijkse herhaling van vragen, opmerkingen en grappen. Als gevolg daarvan zijn participanten vooral de dragers van hun gebrek geworden en ruimte voor een betekenisvolle bijdrage middels hun anders-zijn is marginaal of ontbreekt volledig. Door het dominante discours van gebrek dat ten grondslag ligt aan de normalisering van othering, is de veronderstelling van de aanwezigheid van tekortkoming(en) zo prominent in de mindsets van andere organisatieleden en manifesteert zich dus in tal van verschillende interacties zoals tijdens (retorische) vragen tijdens sollicitatiegesprekken, lunches, et cetera. Als gevolg hiervan voelen participanten de noodzaak om hun overeenkomsten te benadrukken, en daarmee tegemoet te komen aan de norm en dus hun verschil te negeren of te verminderen en daarmee dus de norm te (re)produceren.

De nadruk op etnisch verschil in huidige diversiteitsprojecten e.d. werkt tegenovergesteld omdat ethisch anders-zijn binnen het dominante vertoog een synoniem voor gebrek is geworden vanwege het maatschappelijk en politieke vertoog over etnische minderheden en integratie en de aanwezigheid en uitwerking van de elite normwerker binnen organisaties. Pogingen om de ander in te sluiten op deze manier bekrachtigen het discours van gebrek omdat de normaliserende macht van dit discours die de mindsets van mensen, de diversiteitspraktijken en de organisatienormen voedt, niet ter discussie wordt gesteld. Dus de bevindingen van de verschillende niveaus van interactie van deze studie in haar geheel genomen laten zien dat de insluiting van (potentiele) professionals met een etnische minderheidsachtergrond 'met behulp van insluitende initiatieven, projecten en beleid- hand in hand gaat met hun uitsluiting (door de dominanten discursieve veronderstelling van tekortkomingen en normalisatie van othering).